



**OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGELOLA MANAJEMEN TRANSPOTASI LAUT
PT. TAMA SAMUDERA LINES**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

**ILHAM BAGASKARA
NIT. 531611306207 K**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV KETATALAKSANAAN
ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2020



**OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGELOLA MANAJEMEN TRANSPOTASI LAUT
PT. TAMA SAMUDERA LINES**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

**ILHAM BAGASKARA
NIT. 531611306207 K**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV KETATALAKSANAAN
ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

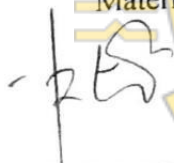
OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MANAJEMEN TRANSPORTASI LAUT PT. TAMA SAMUDERA LINES

Disusun oleh:

ILHAM BAGASKARA
NIT. 531611306207 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
Semarang,

Dosen Pembimbing I
Materi



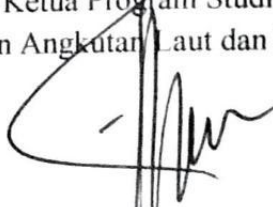
IRMA SHINTA DEWI, S.S., M.Pd
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19730713 199803 2 003

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan



SRI PURWANTINI, S.E., S.Pd, M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan



NUR ROHMAH, S.E., M.M.
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19750318 200312 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transpotasi Laut PT. Tama Samudera Lines” karya,

Nama : Ilham Bagaskara


NIT : 531611306207 K

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi KALK, Politeknik

Ilmu Pelayaran Semarang pada hari, tanggal


Penguji I,


ROMANDA ANNAS A., S.ST,MM
Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19840623 201012 1 005

Penguji II,


IRMA SHINTA DEWI, S.S.,M.Pd
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19730713 199803 2 003

Penguji III,


TONY SANTIKO, S.ST,M.Si., M.Mar.E
Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19760107 200912 1 001

Mengetahui
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc
Pembina Tk I, (IV/b)
NIP. 19670605 199808 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ilham Bagaskara

NIT : 531611306207 K

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Skripsi dengan judul “Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transpotasi Laut PT Tama Samudera Lines”

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan oranglain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang di jatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang,

Yang menyatakan pernyataan,



ILHAM BAGASKARA
NIT. 531611306207 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa yang memberi kemudharatan kepada seorang muslim, maka Allah akan memberi kemudharatan kepadanya, barang siapa yang merepotkan (menyusahkan) seorang muslim maka Allah akan menyusahkan dia.”(Hadits riwayat Abu Dawud nomor 3635, At Tirmidzi nomor 1940.

Persembahan :

1. Kedua orang tua, Drs. Sri Supiyarno, MA.
dan Sri Rahayu, S.Pd.
2. Kakak kandung saya Adji Poetra Thama,
dan Beutifina Yupiasari
3. Bapak Romanda Annas A., S.ST,MM
4. Ibu Irma Shinta Dewi, M.Pd
5. Bapak Tony Santiko, S.ST, M.Mar.E
6. Saudara seperjuangan Taruna Tatuni
angkatan LIII
7. Seluruh crew PT. Tama Samudera Lines

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, karena berkat limpahan rahmat serta karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transpotasi Laut PT. Tama Samudera Lines” yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk untuk mencapai gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Dalam usaha menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc, M.Mar selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Nur Rohmah, S.E., M.M. selaku ketua program studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan PIP Semarang.
3. Ibu Irma Shinta Dewi, S.S., M.Pd selaku pembimbing materi dan juga selaku dosen penguji II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dengan kesabaran, ketelitian, dan kewibawaan sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.
4. Ibu Sri Purwantini, S.E., S.Pd, M.M. selaku pembimbing II yang telah menyempatkan waktu diantara kesibukannya untuk membimbing penulis menyusun skripsi ini.
5. Kedua orang tua penulis, Drs. Sri Supiyarno, MA. dan Sri Rahayu, S.Pd. yang saya cintai dan selalu memberi dukungan moral dan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh dosen di PIP Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan PT Tama Samudera Lines yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan praktek darat.
8. Taruna Taruni Angkatan LIII Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang , saudara se-perjuangan selama empat setengah tahun.
9. Seluruh anggota Mess Solo Raya, rekan, senior dan junior yang selalu memotivasi dalam penulisan skripsi ini.
10. Kelas K VIII A, atas dua semester penuh cinta suka, duka dan perjuangan.
11. Lithania Tiara Agustin yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan yang tentu saja tidak disengaja, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan baik saran maupun kritik dari semua pihak guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Semarang.....

Penulis



ILHAM BAGASKARA
NIT. 531611306207 K

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACK</i>	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	6
 BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.2 Kerangka Pikir.....	17
 BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	18

3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.3	Jenis dan Sumber Data	19
3.4	Metode Pengumpulan Data	21
3.5	Teknik Analisis Data	23
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	26
4.2	Hasil Penelitian	36
4.3	Pembahasan Masalah	42
 BAB V. PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	57
 DAFTAR PUSTAKA		
 LAMPIRAN		
 DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Penelitian	17
Gambar 4.1	Bagan Struktur Organisasi Perusahaan.....	29



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Data Karyawan Darat Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.2	Data Karyawan Darat Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.3	Sumber Daya Manusia di PT. Tama Samudera Lines.....	38
Tabel 4.4	Manajemen Transportasi Laut di PT. Tama Samudera Lines	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Wawancara

Lampiran 2 Dokumentasi Pertemuan Rutin Karyawan

Lampiran 3 Dokumentasi Presentasi Materi Didepan Forum

Lampiran 4 Dokumentasi Orientasi Karyawan



ABSTRAK

Ilham Bagaskara, 2020, NIT: 531611306207.K, “*Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transportasi Laut PT. Tama Samudera Lines*”, Skripsi, Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Irma Shinta Dewi, S.S., M.Pd., Pembimbing II: Sri Purwantini, S.E., S.Pd., M.M.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat, PT. Tama Samudera Lines yang bergerak di bidang agen kapal dan PT. Tama Samudera Lines harus memiliki tenaga kerja yang profesional di bidang pelayaran dan merekrut tenaga kerja baru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan pelayaran atau manajemen transportasi laut sehingga karyawan tidak hanya dapat melakukan pekerjaan yang bersifat monoton tetapi dapat memberikan perubahan - perubahan baru pada perusahaan sehingga bisa dapat tetap bersaing di pasar internasional.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, studi pustaka dan dokumentasi berupa foto-foto kegiatan karyawan PT. Tama Samudera Lines.

Hasil penelitian menunjukan bahwa, perekrutan karyawan baru di perusahaan belum optimal, akibatnya adanya karyawan yang salah pilih dari segi pengetahuan, keterampilan yang masih minim bahkan perilaku yang belum disiplin dan kurangnya mempertahankan keunggulan persaingan dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu, aman, servis yang baik selain itu juga dari segi internal yaitu kesejahteraan pegawainya.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Manajemen Transportasi Laut, Karyawan*

ABSTRACT

Ilham Bagaskara, 2020, NIT: 531611306207.K, " *Optimization of Human Resources in Managing Marine Transportation Management of PT. Tama Samudera Lines* ", Mini Thesis of Port and Shipping Department, Diploma IV Program, Semarang Merchant Marine Polytechnic, 1st Advisor: Irma Shinta Dewi, S.S., M.Pd., 2nd Supervisor: Sri Purwantini, S.E., S.Pd., M.M.

Human resources are an important factor in an organization or company. In order for management activities to run properly, the company must have knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance improves, PT. Tama Samudera Lines engaged in ship agents and PT. Tama Samudera Lines must have a professional workforce in the field of shipping and recruit new workers who do not have a background in shipping education or marine transportation management so that employees can not only do monotonous work but can provide changes - changes to the company so that it can remain competitive in international markets.

This research uses qualitative descriptive methods with data collection conducted with interviews, observations, library studies and documentation in the form of photographs of the activities of employees of PT. Tama Samudera Lines.

The results showed that, the hiring of new employees in the company has not been optimal, as a result of the misselection of employees in terms of knowledge, skills that are still minimal even undisciplined behavior and lack of maintaining competitive advantage in providing timely service, safe, good service in addition to internal, namely the welfare of its employees.

Keywords: *Human Resources, Marine Transportation Management, Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia memiliki 17.499 pulau dari Sabang hingga Merauke. Luas total wilayah Indonesia adalah 7,81 juta km² yang terdiri dari 2,01 juta km² daratan, 3,25 juta km² lautan, dan 2,55 juta km² Zona Ekonomi Eksklusif (Oki Pratama, 2020). Merupakan suatu negara dengan luas perairan lebih besar dari pada luas daratan, maka dari itu Indonesia disebut sebagai Negara Maritim. Sumber daya alam yang melimpah seperti minyak, gas, batubara dan kelapa sawit. Potensi komoditas Indonesia yang beragam menjadi peluang industri logistik. Keadaan ini menunjukkan bahwa Indonesia adalah pasar yang menjanjikan dengan kekayaan sumber daya yang dimiliki. “Maritim Indonesia, kemewahan yang luar biasa” (Elviana Roza, 2017).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia

dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses manajemenya. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki pendanaan serta manajemen yang kuat dan juga teknologi terbaru maka akan berjalan dengan lancar.

Dunia bisnis usaha pelayaran memerlukan manusia yang benar – benar mampu melaksanakan suatu proses kegiatan kepelabuhan dikantor dan memahami kondisi kerja dilapangan dan juga dapat mengelola manajemen transportasi laut (Port and Shipping Management),hal ini dikarenakan dalam manajemen transportasi laut berbeda dengan manajemen diperusahaan – perusahaan yang bergerak dibidang lainnya.

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang semakin pesat akan mempunyai dampak langsung terhadap proses dalam suatu manajemen perusahaan terutama dalam meningkatkan kegiatan transportasi laut dimana dalam hal ini menyangkut kinerja tenaga kerja yang berkualitas.

PT. Tama Samudera Lines yang telah berdiri selama 9 tahun serta merupakan perusahaan besar telah memiliki tenaga – tenaga kerja yang profesionalisme dibidang pelayaran khususnya transportasi laut.

Atas dasar keterangan diatas maka penulis melakukan pengamatan selama praktek darat (Prada) bagaimana cara mengoptimisasikan sumber daya manusia dalam mengelola management transportasi laut yang ada di perusahaan dalam memberikan peningkatan kualitas mutu dari perusahaan tersebut dimana perusahaan PT. Tama Samudera Lines yang bergerak di bidang agen kapal dan PT. Tama Samudera Lines harus memiliki tenaga kerja

yang profesional di bidang pelayaran dan merekrut tenaga kerja baru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan pelayaran atau manajemen transportasi laut sehingga karyawan tidak hanya dapat melakukan pekerjaan yang bersifat monoton tetapi dapat memberikan perubahan - perubahan baru pada perusahaan sehingga bisa dapat tetap bersaing di pasar internasional.

Berdasarkan uraian di atas, mendorong penulis untuk menuangkan di dalam skripsi yang berjudul: **“Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Manajemen Transportasi Laut PT. Tama Samudera Lines”**

1.2. Perumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Tama Samudera Lines yaitu banyaknya pelamar tenaga kerja baru yang ingin bekerja di perusahaan ini tetapi tidak mengetahui tentang manajemen transportasi laut (port and shipping management) dan kurang memahami tata cara atau proses kerja yang berlaku atau yang sering dilaksanakan, hal ini membuat para karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan baik dan tidak produktif sehingga membawa dampak terhadap proses kelancaran kegiatan kerja dan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan, dengan keadaan yang terjadi maka perusahaan harus melakukan beberapa *test* kepada pelamar-pelamar baru agar perusahaan mendapat tenaga kerja yang berkualitas dan terampil yang bisa mengembangkan skillnya serta tidak hanya monoton terhadap hal-hal yang telah ada, tetapi mampu menciptakan suatu inovasi yang dapat meningkatkan kualitas transportasi laut hal ini mencakup tenaga kerja dikantor dan juga untuk tenaga kerja pelaut.

Dengan memperhatikan latar belakang dan judul yang sudah ada, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Strategi apakah yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut PT. Tama Samudera Lines?
- 1.2.2. Bagaimana PT. Tama Samudera Lines mengelola manajemen transportasi laut dalam adanya persaingan antar perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian selalu mempunyai tujuan untuk memperoleh data atau informasi dan berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis selama melaksanakan praktek darat, maka tujuan dari penulisan skripsi ini adalah:

- 1.3.1. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut di PT. Tama Samudera Lines.
- 1.3.2. Untuk mengetahui bagaimana mengelola manajemen transportasi laut di PT. Tama Samudera Lines dalam adanya persaingan antar perusahaan.

1.4. Manfaat penelitian

Penelitian mengenai optimalisasi sumberdaya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut PT. Tama Samudera Lines yang penulis lakukan diharapkan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga bermanfaat bagi pembaca. Adapun manfaat-manfaat dari penulis skripsi ini yaitu:

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

1.4.1.1. Sebagai tambahan pengetahuan tentang strategi yang dilakukan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut di PT. Tama Samudera Lines dalam menghasilkan sumber daya manusia yang benar – benar handal dan terampil.

1.4.1.2. Sebagai tambahan pengetahuan pengelola manajemen transportasi laut di PT. Tama Samudera Lines dalam adanya persaingan antar perusahaan yang diharapkan mampu untuk mengungguli persaingan antar perusahaan yang lain.

1.4.2. Manfaat Secara Praktis

1.4.2.1. Memberi gambaran yang berguna dalam pengambilan keputusan dan sebagai masukan untuk meningkatkan hasil kinerja yang maksimal mengenai masalah optimalisasi sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut PT. Tama Samudera Lines.

1.4.2.2. Sebagai pertimbangan atau rekomendasi untuk melakukan perbaikan dan koreksi bagi perusahaan dalam optimalisasi sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut PT. Tama Samudera Lines.

1.5. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang saling berkaitan satu sama lainnya. Untuk memudahkan dalam mengikuti seluruh uraian dalam bahasan atas skripsi ini maka penulisan skripsi dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah yang akan di bahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan di akhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teoritis merupakan teori-teori yang di gunakan sebagai landasan pembahasan judul dari penelitian yang meliputi tinjauan pustaka yang berisikan teori-teori atau pemikiran-pemikiran yang melandasi judul penelitian, kerangka pikir penelitian dalam bentuk bagan alir yang secara kronologis menjawab pokok permasalahan penelitian berdasarkan pemahaman teori atau konsep-konsep, definisi operasional yaitu istilah lain dalam penelitian yang dianggap penting, juga hipotesis yang merupakan dugaan sementara yang di tarik dari kerangka pikir atau landasan teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang uraian apa saja yang dilakukan oleh peneliti dan menjelaskan apa saja yang terjadi dilapangan selama penelitian dilakukan serta menjelaskan metode yang digunakan untuk penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang pelaporan hasil penelitian dan pembahasannya yang mengaitkan dengan data yang didapat selama penelitian dan atau data dari penelitian yang sudah ada dan mengarah kepada penjelasan lebih rinci yang terfokus dari topik penelitian dalam skripsi.

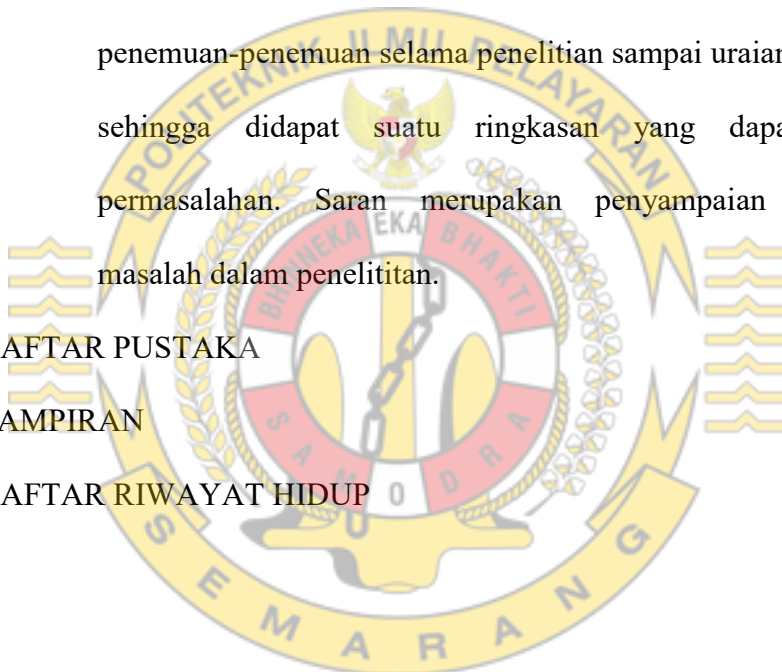
BAB V PENUTUP

Berisi simpulan dan saran, simpulan berisi uraian tentang penemuan-penemuan selama penelitian sampai uraian penyelesaian sehingga didapat suatu ringkasan yang dapat menjawab permasalahan. Saran merupakan penyampaian penyelesaian masalah dalam penelititan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan pustaka

Untuk memudahkan dalam penulisan dan pemaparan masalah yang nantinya akan dibahas, maka dalam bab ini penulisan menyampaikan beberapa pengertian untuk memudahkan dalam penulisan dan pemaparan yang akan diuraikan beberapa teori, maka dalam bab ini penulis menyampaikan beberapa tinjauan pustaka yang menjadi landasan dalam penulisan skripsi ini.

2.1.1. Optimalisasi

Optimalisasi dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya), sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif. Optimaliasai berdasarkan pendapat Poerdwadarminata (Ali, 2014), adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan

efisien”. Optimalisasi banyak diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Berdasarkan pendapat Winardi (Ali, 2014), optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

2.1.2. Sumber Daya Manusia

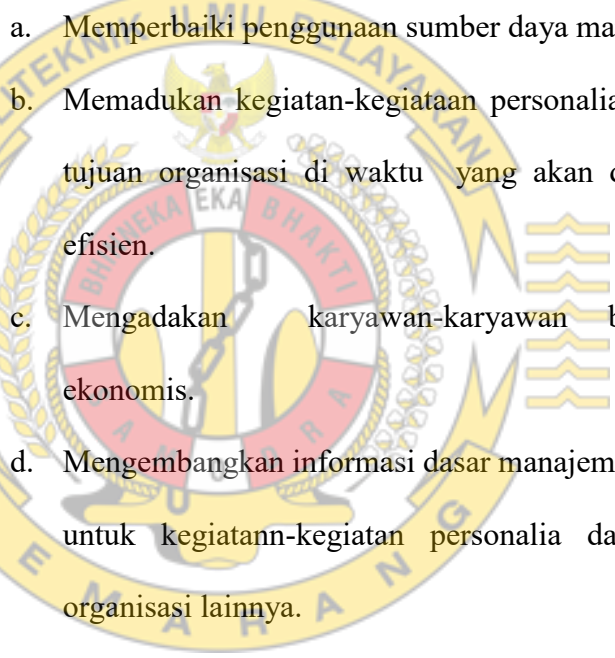
Manusia memiliki kemampuan dalam beraktifitas atau potensi dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Begitu kita ketahui bahwa manusia merupakan aset yang penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah sumber daya yang tidak hidup atau mati seperti layaknya modal, tanah dan pabrik. sehingga sumber daya manusia ialah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lainnya. Manusia lebih dipandang sebagai aset perusahaan dari pada sebagai biaya. Karena manusia adalah sumber yang perlu dikelola seperti sumber-sumber lainnya dan memberi gambaran bahwa sumber daya manusia orang lain merupakan element sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Hubungan kerja yang saling timbal balik antara individu dan perusahaan maka tujuan dari pada perusahaan tersebut akan tercapai.

2.1.2.1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

Idealnya perusahaan harus mengidentifikasi dengan baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang

Berdasarkan pendapat T.Hani Handoko (2000), dalam buku management personalia dan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk:

- 
- a. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia
 - b. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang secara efisien.
 - c. Mengadakan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
 - d. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
 - e. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
 - f. Mengkordinasikan dengan pasti program-program manajemen personalia yang berbeda-beda.

2.1.2.2. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman setiap perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan para tenaga kerja dan tenaga kerja

dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaannya. Karena hal ini dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta kedisiplinan kerja tenaga kerja yang bersangkutan. Dampak positif bagi perusahaan yaitu omset output produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan meningkat.

Faktor-faktor yang harus di pertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja agar posisi penempatannya tepat :

- a. Faktor prestasi akademis
- b. Faktor pengalaman
- c. Faktor kesehatan fisik dan mental
- d. Faktor status perkawinan
- e. Faktor usia

2.1.2.3. Penyelenggaraan pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan yang merupakan salah satu fungsi manajemen tenaga kerja diluar fungsi lainnya harus dilaksanakan, karena sekaligus merupakan tanggung jawab dalam rangka pengembangan khususnya menyangkut kualitas tenaga kerja dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat Notoatmodjo (1992), dalam bukunya yang berjudul pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi sebagai berikut:

- a. Pegawai atau karyawan baru harus mempelajari keterampilan-keterampilan, sikap tingkah laku dan

pengetahuan baru yang belum atau tidak mereka miliki sebelumnya.

- b. Diperlukan latihan dan menambah pengetahuan kemampuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Keterampilan bagi seorang yang akan di promosikan untuk menduduki jabatan tertentu harus ditambah melalui pelatihan-pelatihan.
- d. Di dalam masa pembangunan seperti sekarang ini, instansi merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawai agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan saat ini.

2.1.3. Manajemen

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi. Manajemen dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, tentu diperlukan suatu hubungan timbal balik atau suatu hubungan khusus antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat James A.F. Stoner (2006), menyatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari

anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat Hani Handoko (2000), menyatakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan, fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

2.1.4. Transportasi Laut

Kata transportasi berasal dari kata latin yaitu Transporte dimana trans berarti seberang atau sebelah lain dan dari portare berarti mengangkut atau membawa (sesuatu) dari satu tempat ke tempat yang lain. Transportasi selalu menjadi sarana pemindah barang dan juga orang maka transportasi selalu diusahakan melakukan perbaikan dan kemajuan teknologi yang sesuai dengan jamannya. Manusia akan selalu berusaha mencapai efisiensi transportasi sehingga pengangkutan barang maupun orang dapat dilakukan dengan cepat untuk tujuan waktu yang se efisien mungkin dengan pengeluaran biaya yang sekecil mungkin.

2.1.4.1. Peranan transportasi laut

Transportasi laut mempunyai pengaruh besar terhadap perorangan masyarakat dalam pembangunan ekonomi dimana pada saat ini Indonesia saat ini

perekonomiannya sedang tidak menentu, maka dari pada itu bisa mendorong lajunya pertumbuhan ekonomi.

Secara umum permintaan transport berawal dari permintaan barang dalam hal ini disebut "*disered demand*" (permintaan perolehan) karena tanpa adanya permintaan barang, akan tidak ada permintaan transport yang mengangkat suatu element dari suatu produksi

Permintaan pelayanan shipping dan konsekuensinya karena kapal merupakan akibat dari beberapa faktor seperti ukuran dan struktur perdagangan internasional, jarak transportasi (jumlah yang sama yang ditransportasikan pada jarak dua kali lipat untuk muatan lain membutuhkan dua kali potensi angkutan laut) produktifitas kapal, muatan yang lebih diminati dan bentuk – bentuk lain dari batasan kebijakan ekonomi dalam perdagangan antar negara, volume dari stok bahan mentah dari sebagian impor dan ekspor. Dilain pihak pengangkutan melalui laut mempunyai peranan penting bagi Indonesia khususnya, karena Indonesia merupakan suatu negara kepulauan. Transportasi yang dapat digunakan untuk daerah tertentu yang bersungai/laut dimana bukit curam atau tanahnya sering tertutup salju. Karena penyaluran barang tidak lagi terbatas pada daerah setempat saja, maka barang-barang dapat disalurkan dari sumber-sumber alternatif

lainnya, apabila sumber yang biasa dipakai tidak dapat memenuhi semua kebutuhan.

2.1.4.2. Ruang Lingkup Transportasi Laut

Transportasi laut meliputi transportasi pelayaran pantai dan pelayaran samudera, termasuk transportasi dari antar negara yang melewati batas negara yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat Siregar (2012), mengemukakan bahwa kegiatan pengangkutan dapat terlaksana jika terpenuhi hal-hal sebagai berikut:

- a. Ada barang atau jasa atau orang yang diangkut.
- b. Tersedianya kendaraan sebagai alat angkutan.
- c. Adanya jalan raya tempat melintasnya kendaraan angkutan.

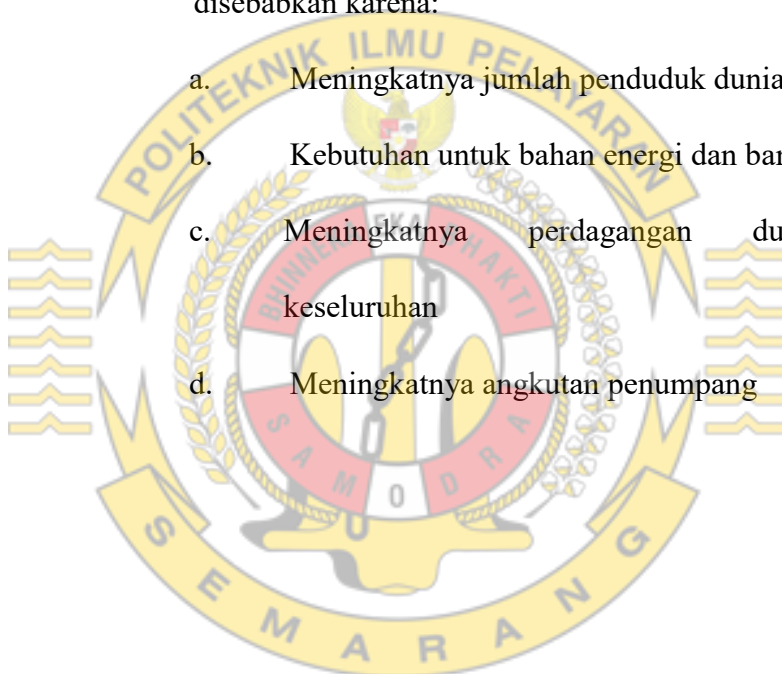
2.1.4.3. Teknologi Transportasi laut

Kapal–kapal layar dan mulai digunakan kapal uap dalam pelayaran niaga, kapal – kapal di kelola sendiri oleh para nakhoda, hal ini disebabkan sistem komunikasi masih sangat terbelakang, sehingga para pemilik kapal tidak punya pilihan lain kecuali memberi kepercayaan kepada nahkoda. Para nakhoda tersebut membuat keputusan jangka pendek sendiri selama dilaut.

Mengetahui sistem komunikasi lebih maju, para pemilik kapal dapat memberikan perintah dan mengatur pengoperasian kapal – kapalnya seperti masal teknis, perbekalan, dan awak kapal dengan kata lain manajemen berpindah ke kantor pusat.

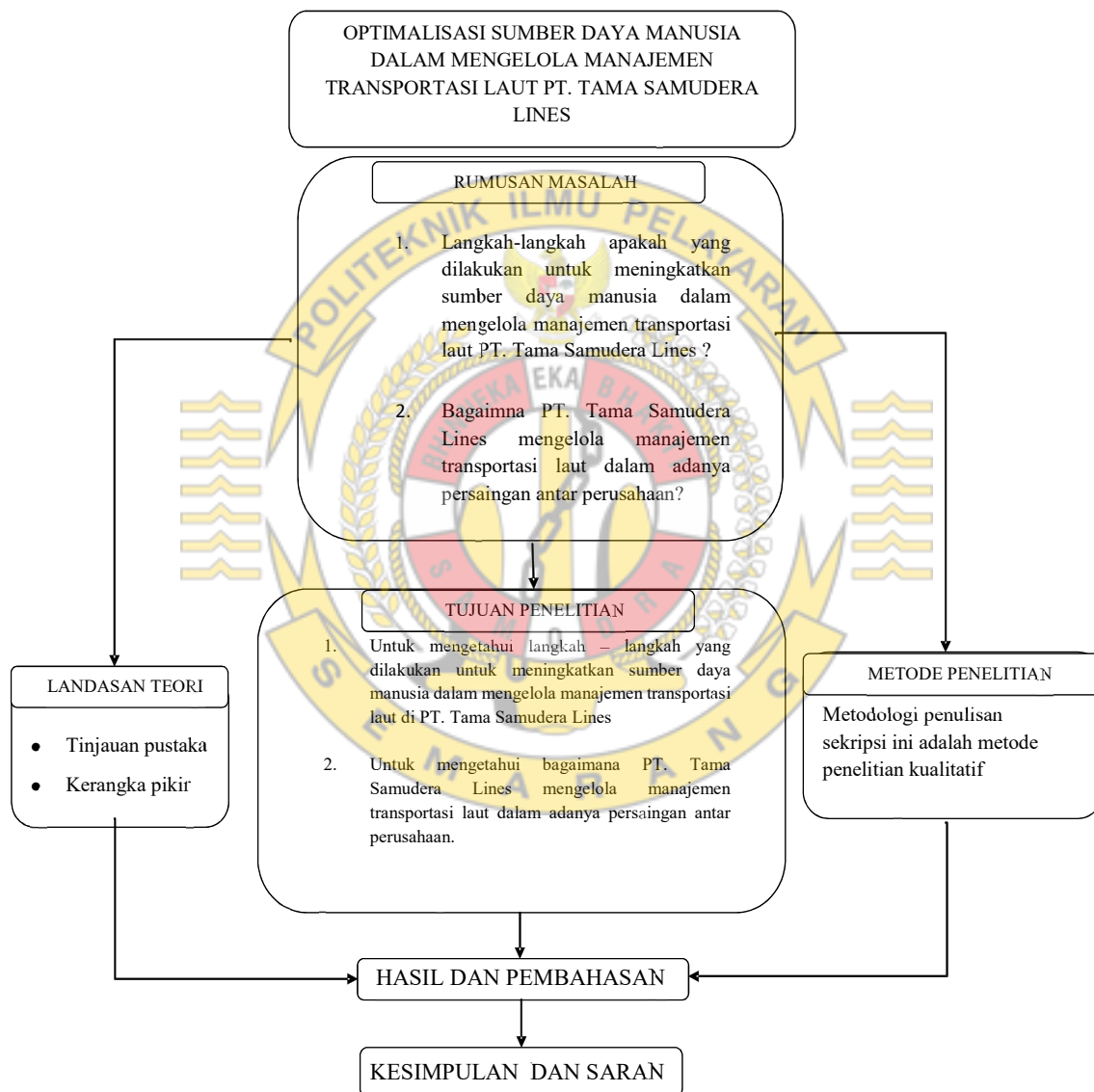
Perkembangan angkutan samudera secara garis besar disebabkan karena:

- a. Meningkatnya jumlah penduduk dunia
- b. Kebutuhan untuk bahan energi dan barang-barang
- c. Meningkatnya perdagangan dunia secara keseluruhan
- d. Meningkatnya angkutan penumpang



2.1.5. Kerangka Pikir penelitian

Dalam kerangka pikir ini menjelaskan bagaimana adanya permasalahan yang menjadi kendala dalam optimalisasi sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut.



Gambar 2.1. Kerangka pikir penelitian

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian di PT. Tama Samudera Lines serta hasil pembahasan mengenai sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut, dengan adanya kemajuan teknologi maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

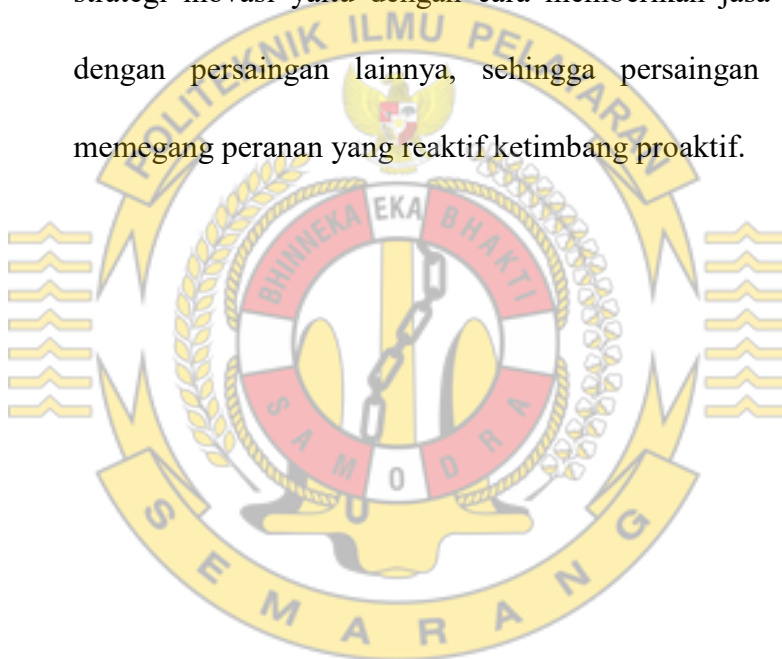
- 5.1.1. Perekrutan karyawan baru di perusahaan belum optimal, akibatnya adanya karyawan yang salah pilih dari segi pengetahuan, keterampilan yang masih minim bahkan perilaku yang belum disiplin.
- 5.1.2. kurangnya mempertahankan keunggulan persaingan dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu, aman, servis yang baik selain itu juga dari segi internal yaitu kesejahteraan pegawainya.

5.2. SARAN

Dalam hal ini penulis akan memberikan saran yang di ambil dari simpulan diatas untuk meningkatkan pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca tentang manajemen perusahaan yang mengelola transportasi laut. Dengan harapan dapat menjadi referensi yang bisa dikembangkan untuk mengrekrut sumber daya manusia yang siap untuk berkompetisi dengan dunia Internasional.

Adapun saran-saran yang penulis ingin sampaikan antara lain adalah sebagai berikut:

- 5.2.1. Sebaiknya peningkatan perekrutan karyawan baru yang lebih mengunggulkan kemampuan sumberdaya manusia yang mampu menciptakan suasana baru bagi perusahaan.
- 5.2.2. Sebaiknya mempertahankan keunggulan kompetitif serta melakukan strategi inovasi yaitu dengan cara memberikan jasa yang berbeda dengan persaingan lainnya, sehingga persaingan lainnya akan memegang peranan yang reaktif ketimbang proaktif.





DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad. 2014. *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: UMM Pres.
- Handoko . Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers
- Notoatmodjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Nazir. 2013, “*Metode Penelitian*”. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Roza, Elviana. 2017. *Maritim Indonesia, Kemewahan Yang Luar Biasa*. <https://kkp.go.id/artikel/2233-maritim-indonesia-kemewahan-yang-luarbiasa>.
- Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar . 2012. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Syamsuddinnor. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin*. STIMI. Vol. 6. No 1. Banjarmasin.

LAMPIRAN 1

TRANSKIP WAWANCARA

A. DAFTAR RESPONDEN

Narasumber : Manajer Operasional PT. Tama Samudera Lines (MO)
 Nama : Ricky Matindas
 Pewawancara : Ilham Bagaskara (P)
 Tanggal : 4 Maret 2019 (Kantor PT. Tama Samudera Lines)

B. HASIL WAWANCARA

P : "Selamat pagi pak Ricky."

MO : "Ya, pagi det. Ada apa?"

P : "Izin menghadap pak, untuk meminta waktunya sebentar, izin bertanya mengenai perusahaan TSL."

MO : "Ya, silahkan det."

P : "Izin bertanya pak. Selama bapak bekerja di perusahaan TSL apakah bapak pernah mendapati masalah mengenai sumber daya manusiannya pak?"

MO : "Ya pasti ada det, namanya aja juga manusia pasti juga ada kurang lebihnya,"

P : "Siap pak. Selama praktek saya juga menyimak sumber daya manusia yang ada di perusahaan TSL pak dan saya izin bertanya mengenai sumber daya manusia perusahaan TSL pak."

MO : "Ohh. Ya silahkan tanya aja det."

P : "Bagaimana ya pak untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut dan bagaimana perusahaan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan pak?"

MO : "Tindakan yang seharusnya dilakukan oleh perusahaan dengan meningkatkan keahlian karyawannya det. Salah

satu contoh semua karyawan diwajibkan mahir menggunakan alat teknologi dengan efektif. Karena sekarang jamannya sudah maju/modern. Dengan meningkatkan penggunaan alat teknologi kinerja karyawan lebih cepat dan simpel. Coba kalau masih manual det, kita pasti sudah kesana kemari untuk mengurus dokumen – dokumen det.”

P : “Siap pak. Apakah juga penting pak untuk meningkatkan Bahasa Inggris kita?”

MO : “Kalau itu sangat penting det. Bahasa Inggris wajib harus bisa karena transportasi laut semua wajib menggunakan bahasa Inggris. Coba liat kapal yang kita tangani kebanyakan *crew* kapal dari luar negeri semuanya. Semua *crew* kapal itu pun juga dituntut harus bisa bahasa Inggris semua det. Karena bahasa Inggris adalah bahasa internasional.”

P : “Siap pak. Izin bertanya lagi pak, mengenai persaingan antar perusahaan bagaimana perusahaan menghadapinya pak ?”

MO : “Untuk menghadapi persaingan antar perusahaan. Perusahaan TSL selalu meningkatkan kualitas kinerja perusahaan dan menjaga hubungan kerjasama dengan pihak pelanggan.”

P : “Sebagai gambaran mengenai meningkatkan kualitas kinerja itu yang bagaimana ya pak ?”

MO : “Ya kita selalu upgrade mengenai hasil pelayanan kita kepada pelanggan dan memberikan biaya yang lebih murah dari perusahaan yang lain. Arti murah bukan berarti kualitas pelayanan kita tidak bagus tapi perusahaan meminimalis biaya pengeluaran untuk pelanggan. Karena dengan itu pasti pelanggan akan lebih memilih kembali jasa kita dibandingkan perusahaan yang lain.”

P : “Siap pak terimakasih atas penjelasannya.”

MO : “Ya det sama – sama. Besuk kalau ada yang mau ditanyakan lagi langsung saja keruangan saya det.”

P : “Siap pak.”



LAMPIRAN 1

TRANSKIP WAWANCARA

A. DAFTAR RESPONDEN

Narasumber : Pegawai Operasional PT. Tama Samudera Lines (PO)
 Nama : Ibnu Rosyiddin
 Pewawancara : Ilham Bagaskara (P)
 Tanggal : 29 April 2019 (Kantor PT. Tama Samudera Lines)

B. HASIL WAWANCARA

P : "Selamat pagi pak Ibnu."

PO : "Pagi det. Kenapa det?"

P : "Izin untuk meminta waktunya sebentar pak,"

PO : "Ya, gimana det?"

P : "Siap pak. Saya izin bertanya tentang sumber daya manusia di perusahaan TSL pak."

PO : "Ya kenapa det?"

P : "Menurut bapak bagaimana untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengelola manajemen transportasi laut dan bagaimana perusahaan untuk menghadapi persaingan antar perusahaan pak?"

PO : "Seharusnya yang dilakukan oleh perusahaan tidak hanya memikirkan untuk jangka pendek saja melainkan bagaimana prospek untuk ke jangka panjang dan mencatat keterangan yang dapat diperoleh mengenai pekerjaan dan lingkungan yang kira – kira dapat mempengaruhi dari pelaksanaan kerja. Kadang juga ada kecanggungan atau tidak mempunyai keahlian – keahlian serta kemampuan yang di inginkan pihak perusahaan dengan kemampuan karyawan mencapai standar kualitas yang diharapkan seharusnya perusahaan mengadakan pelatihan untuk

dapat membukakan diri terhadap sasaran yang di inginkan oleh perusahaan untuk mencapai target. Gitu sih det.”

P : “Siap pak. Jadi perusahaan harus melakukan pelatihan – pelatihan untuk karyawan gitu ya pak untuk meningkatkan sumber daya manusianya?”

P : “Siap pak. Jadi perusahaan harus melakukan pelatihan – pelatihan untuk karyawan gitu ya pak untuk meningkatkan sumber daya manusianya?”

PO : “Iya det. Jadi sebagai timbal balik karyawan untuk perusahaan. Maka yang diharapkan pada perusahaan mampu menginspirasi segala kemampuan yang mampu memberikan perubahan dalam sikap bekerja dimana setiap hari menjadi karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan, hal seperti ini perusahaan mengharapkan karyawan lebih bisa mengerjakan pekerjaan secara cepat serta trampil.”

P : “Siap pak. Izin untuk bertanya lagi mengenai persaingan antar perusahaan bagaimana perusahaan menghadapinya pak ?”

PO : “Untuk menghadapi persaingan antar perusahaan. PT. Tama Samudera Lines selalu memberikan pelayanan jasa yang berbeda dengan persaingan - persaingan yang ada. Salah satu yang di berikan perusahaan kepada konsumennya dalam menggunakan transportasi laut yaitu pelayanan yang membuat para konsumen merasa muatannya dapat tiba sampai tujuan dengan waktu yang cepat serta muatan mereka dapat terkoordinasi setiap pergerakannya mulai dari barang dikirim hingga tiba dapat diketahui keadaan dari barang tersebut dan menjaga hubungan kerjasama dengan pihak pelanggan.”

P : “Siap bapak atas jawabannya dan terimakasih sudah memberikan waktu luang untuk saya bertanya.”

PO : “Ya det sama- sama. Yaudah det saya tinggal dulu ya, ini saya dipanggil sama direktur perusahaan untuk mengurus kapal yang ada di Merak.”

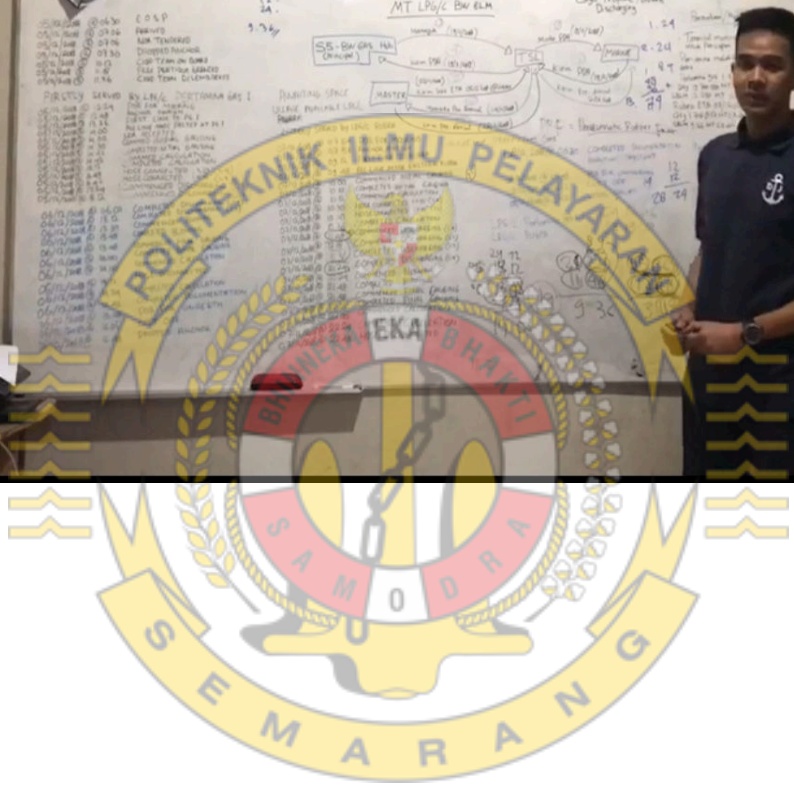
P : “Siap pak terimakasih atas penjelasannya, hati – hati di jalan pak”



Dokumentasi Pertemuan Rutin Karyawan





[illegible]

Dokumentasi Orientasi Karyawan





**SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI
NASKAH SKRIPSI/PROSIDING
No. 211/SP/PERPUSTAKAAN/SKHCP/08/2020**

Petugas cek plagiasi telah menerima naskah skripsi/prosiding dengan identitas:

Nama : ILHAM BAGASKARA
NIT : 531611306207 K
Prodi/Jurusan : KALK
Judul : OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENGELOLA MANAJEMEN TRANSPORTASI LAUT PT.
TAMA SAMUDERA LINES

Menyatakan bahwa naskah skripsi/prosiding tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (index similarity) dengan skor/hasil sebesar 12 %* (Dua Belas Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 26 Agustus 2020
KEPALA UNIT PERPUSTAKAAN &
PENERBITAN
Pelaksana Harian


PURWANTO

Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19680510 198903 1 002

*Catatan:

> 30 % : "Revisi (Konsultasikan dengan Pembimbing)"

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGELOLA MANAJEMEN TRANSPORTASI LAUT PT. TAMA SAMUDERA LINES

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.pip-semarang.ac.id Internet Source	2%
2	id.scribd.com Internet Source	1%
3	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
5	wiwina36.blogspot.com Internet Source	1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%

- 9 www.kompasiana.com
Internet Source 1%
- 10 Erwin Yulianto, Awan Setiawan, "OPTIMASI RUTE SALES COVERAGE MENGGUNAKAN ALGORITMA CHEAPEST INSERTION HEURISTIC DAN LAYANAN GOOGLE MAPS API", INTERNAL (Information System Journal), 2018
Publication 1%
- 11 www.jurnal.id
Internet Source 1%
- 12 adalah.co.id
Internet Source 1%
- 13 Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya
Student Paper 1%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Ilham Bagaskara
2. Tempat / Tanggal Lahir : Karanganyar, 29
Oktober 1996
3. NIT : 531611306207 .K
4. Alamat Asal : Perum UNS Jati, RT 05
RW 06 No. 195 Jaten,



Karanganyar

5. Agama : Islam
6. Jenis kelamin : Laki-laki
7. Golongan darah : A
8. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Drs. Sri Supiyarno, MA.
 - b. Ibu : Sri Rahayu, S.Pd.
 - c. Alamat : Perum UNS Jati, RT 05 RW 06 No. 195
Jaten, Karanganyar
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 03 Jati, Tahun (2003-2009)
 - b. SMP : SMP Negeri 13 Surakarta, Tahun (2009-
2012)
 - c. SMA : SMA Negeri 2 Karanganyar, Tahun (2012-
2015)
 - d. Perguruan Tinggi : PIP Semarang, Tahun (2016 – 2020)
10. Pengalaman Pratek Darat
 - a. Perusahaan Pelayaran : PT. Tama Samudera Lines
 - b. Masa Praktek : 1 Agustus 2018 – 18 Juli 2019